

College van Burgemeester en Schepenen

Uittreksel notulen

Zitting van 3 december 2021

7 **2021_CBS_01194** **Wijziging rechtspositieregeling - Goedkeuring**

Samenstelling:

Aanwezig:

mevrouw Sofie Vandeweerd, burgemeester; de heer Koen Sleypen, schepen; mevrouw Kelly Issaris, schepen; de heer Mathieu Schurgers, schepen; de heer Jos Opdenakker, schepen; de heer Pieter Indemans, schepen; mevrouw Ingrid Erlingen, schepen; de heer Patrick Doumen, algemeen directeur

Motivering

Juridische context

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, inzonderheid artikel 41 en 56.
- Het bestuursdecreet van 7 december 2018, inzonderheid de bepalingen betreffende actieve en passieve openbaarheid, en latere wijzigingen;
- Het gemeenteraadsbesluit van 11 februari 2019 betreffende het reglement tot afbakening van dagelijks bestuur en de bevoegdheden die worden gedelegeerd aan het college van burgemeester en schepenen en de afbakening van de categorieën van dagelijks bestuur die vrijgesteld zijn van visumverplichting.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 07.12.2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau van 02.07.2021 houdende de vaststelling van het personeelsplan.
- De beslissing van de gemeenteraad van 18 december 2008, tot vaststelling van de rechtspositieregeling, en de latere wijzigingen.
- De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid de vakbonden van haar personeel, en latere wijzigingen.
- De BOC van 18 mei 2021, 30 juni 2021 en 25 november 2021.

Feitelijke context

- Om diverse redenen is het nodig om de rechtspositieregeling aan te passen, zoals hierna wordt toegelicht.
- In het personeelsplan van 02.07.2021 werden er twee nieuwe functies toegevoegd:
 - verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering (B4/B5)
 - verantwoordelijke overheidsopdrachten debiteurenbeheer en belastingen (B4/B5).
- Door de hiervoor vermelde wijzigingen van het personeelsplan dienen artikel 7, artikel 8 en bijlage IV van de rechtspositieregeling te worden aangepast.
- Een goed HR-beleid voorziet diverse jobrotatie- en mobiliteitsmogelijkheden voor de medewerker, daarom:

- is het aangewezen de selectieprocedure interne mobiliteit te wijzigen wat betreft de samenstelling van de selectiecommissie volgens artikel 142 van de rechtspositieregeling,
- worden in de rechtspositieregeling bijkomende vormen van mogelijke definitieve en tijdelijke verschuivingen binnen de organisatie opgenomen, en wordt artikel 143 ter toegevoegd.
- In toepassing van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020 wordt artikel 215 aangepast, i.e. de verhoging van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die tot het toepassingsgebied behoren.
- Het verlof voor mantelzorg werd ook van toepassing gemaakt op het personeel van de lokale besturen en wordt opgenomen in de rechtspositieregeling in artikel 302 bis.
- Er zijn technische ingrepen nodig aan artikel 112, artikel 131 en artikel 284, bijlage III en bijlage IV.
- De vakbonden werden uitgenodigd voor een BOC op 25 november 2021, waarop de wijzigingen zullen worden onderhandeld.

Financiële en beleidsinformatie

Financiële informatie

Niet van toepassing.

Besluit

Artikel 1

Het college van burgemeester en schepenen hecht goedkeuring aan de volgende wijziging:

Art. 7. Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook: 2° voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en minimaal vier jaar relevante beroepservaring hebben, voor functies in de graden van: bestuurssecretaris/verantwoordelijke burger en informatie, verantwoordelijke stedelijke ontwikkeling, verantwoordelijke stedelijke werkplaatsen, verantwoordelijke ICT, **verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering, verantwoordelijke overheidsopdrachten, debiteurenbeheer en belastingen**, milieudeskundige-expert, personeelsconsulent-expert, verantwoordelijke burgerzaken, verantwoordelijke kinderopvang, verantwoordelijke WVC cluster 1, verantwoordelijke WVC cluster 2, polyvalent deskundige expert, polyvalent medewerker expert, teamverantwoordelijke expert, verantwoordelijke poetsbedrijf en busbegeleiding, omgevingsambtenaar.

Art. 8. De specifieke voorwaarden per graad zijn:

Graadbenaming	Salarisschaal	Specifieke diplomavereiste en/of relevante ervaring
Verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering	B4/B5	Bachelor boekhouding of accountancy/fiscaliteit.

Art. 112. De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

De periodes van onbezoldigde afwezigheid die in aanmerking komen voor de volledige of gedeeltelijke toekenning van schaalanciënniteit zijn opgenomen in Bijlage III van deze rechtspositieregeling.

De schaalanciënniteit die voor die periodes van onbezoldigde afwezigheid wordt toegekend, mag in het totaal niet meer belopen dan een jaar.

Artikel 131:

2° voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad):

1. ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cv, schalen C1-C3 of Cx, schalen C4-C5 of ten minste 4 jaar graadanciënniteit **10 jaar graadanciënniteit** hebben in een graad van ten minste rang Dv en beschikken over een diploma dat toegang verschaft tot

- niveau C. Voor de houders van een bachelor diploma dat rechtstreeks toegang verleent tot de schalen B1-B3 wordt minstens 4 jaar graadanciënniteit gevraagd;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereniging die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
 - d) slagen voor de selectieprocedure.

Art.142. §1. Als de functie vervuld wordt door functiewijziging, dan worden de kandidaten onderworpen aan een gestructureerd interview door een selectiecommissie die nagaat of de kandidaat voldoet aan de competentievereniging voor de vacante functie. De selectiecommissie wordt samengesteld volgens de regels vastgesteld in artikel 15 en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van artikel 16 en 17. in artikel 34.

Hoofdstuk XIII-quater - Doeltreffend inzetten van het personeel

Art. 143.ter.

§1 De bepalingen van hoofdstuk XIII doen geen afbreuk aan de mogelijkheid van de personeelsleden om zich kandidaat te stellen voor mobiliteit via jobruil op vrijwillige basis zonder vacature.

Jobruil houdt in dat twee personeelsleden met een betrekking van dezelfde graad of met een ander graad van dezelfde rang, vrijwillig elkaars betrekking kunnen bekleden bij een ander dienst en/of afdeling, met instemming van de respectievelijke dienst- en/of afdelingsverantwoordelijke en de algemeen directeur.

§2 De bepalingen van hoofdstuk XIII doen geen afbreuk aan de bevoegdheid van de algemeen directeur om in overleg met het betrokken personeelslid en zijn dienst- en/of afdelingsverantwoordelijke een tijdelijke diensttoewijzing ten aanzien van het personeelslid door te voeren, om de goede werking van de toegewezen dienst te verzekeren.

Dit is bijvoorbeeld het geval om een tijdelijke opdracht uit te voeren, om tijdelijk een project uit te voeren dat niet bovenop het gewone takenpakket komt of om tijdelijk bij te springen op een dienst waar men een plotse tijdelijke vermeerdering van werk heeft.

Artikel 215:

3° In afwijking van punt 2°, bedraagt het veranderlijke gedeelte voor de personeelsleden, vermeld in punt 1 onder de rubriek "dringende maatregelen koopkracht" van het deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020, 3,6 procent van het jaarsalaris, vermeld in punt 2°.

4° In punt 3° wordt verstaan onder deelakkoord VIA6 – koopkracht publieke sector van 22 december 2020: het deelakkoord van 22 december 2020 tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, zoals goedgekeurd bij protocol nr. 2020/5 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 23 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten over het ontwerp van het deelakkoord tussen de sociale partners van de publieke sector over de aanwending van de middelen koopkracht VIA6, dat is opgenomen in bijlage III, die bij dit besluit is gevoegd."

Art. 284. §1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen, ~~à rato van de arbeidsprestaties:~~

Hoofdstuk X. Andere bij wet of decreet geregelde verloven of afwezigheden

Hiernavolgende bepalingen worden ten informatieve titel opgenomen in deze rechtspositieregeling, met uitzondering van de termijnen van indiening van aanvragen die een dwingend karakter hebben. De juridische basis is terug te vinden in de Herstellenwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Afdeling I: De federale thematische verloven

Onderafdeling 4. Verlof voor mantelzorg

Art. 302bis. § 1 Een personeelslid heeft het recht zijn prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken om hulp of bijstand te geven aan een persoon die vanwege zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of zijn handicap kwetsbaar en afhankelijk is. Het moet niet om een familie- of gezinslid gaan. Om in aanmerking te komen, moet het betrokken personeelslid erkend zijn (erkenning verloopt via ziekenfonds) als de mantelzorger van de persoon waarvoor hij het verlof aanvraagt.

§2 Om de prestaties halftijds of met 1/5 te onderbreken, moet het personeelslid voltijds werken. Om de prestaties volledig te onderbreken, zijn er geen voorwaarden qua arbeidsregime.

§ 3 Per zorgbehoevende persoon kan er maximum 1 maand voltijds verlof voor mantelzorg worden genomen of maximum 2 maanden indien men de prestaties met 1/5^e of 1/2^e vermindert.

Wegens verlof voor mantelzorg kan de beroepsloopbaan maximum zes maanden volledig worden onderbroken.

Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering ten last van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Bijlage III: Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen:

Benaming van verlof of afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit	Recht op de loonpaan
Ziekte buiten periode gewaarborgd loon	Non-activiteit	nee	Ja (max. 12 maanden vanaf 1e dag ziekte)	Ja (max. 12 maanden vanaf 1e dag ziekte)	Ja (max. 12 maanden vanaf 1e dag ziekte)

Bijlage IV: Overzicht functies per salarisschaal (incl. de uitdovende functies)

- Personeelsconsulent expert	B4	Wervings-/bevorderingsgraad.
- Milieudeskundige expert	B5	na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstige evaluatie;
- Verantwoordelijke ICT		
- Polyvalent deskundige expert		
- Verantwoordelijke WVC cluster 1		
- Verantwoordelijke WVC cluster 2		
- Verantwoordelijke kinderopvang		
- Verantwoordelijke burgerzaken		
- Verantwoordelijke meerjarenplanning en rapportering		
- Verantwoordelijke overheidsopdrachten, debiteurenbeheer en belastingen		

Artikel 2

De gecoördineerde versie, zoals bijgevoegd bij dit besluit, vervangt alle eerdere besluiten betreffende dezelfde aangelegenheid.

Artikel 3

Worden in kennis gesteld van dit besluit:

- de representatieve vakorganisaties,
- de financieel directeur,
- de personeelsleden.

Burgemeester
Sofie Vandeweerd

Algemeen Directeur
Patrick Doumen

Valideer dit document op <https://verify.intellistampcenter.be/verify> met code: 4evnk6-b2duba-ak2v22-wt

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,
Namens het College van Burgemeester en Schepenen

Burgemeester
Sofie Vandeweerd

Algemeen Directeur
Patrick Doumen